

Plan Równości Płci dla Instytutu Studiów Politycznych PAN na lata 2023-2024

Wprowadzenie

Zgodnie z programem ramowym Unii Europejskiej Horyzont Europa na lata 2021-2027, przyjęcie i wdrożenie Planu Równości Płci (ang. *Gender Equality Plan*) jest kryterium kwalifikowalności dla wszystkich jednostek naukowych pragnących uczestniczyć w programie Horyzont Europa i finansować badania ze środków dostępnych w tym programie. Plan Równości Płci dla Instytutu Studiów Politycznych PAN na lata 2023-2024 stanowi zatem niezbędne narzędzie umożliwiające Instytutowi korzystanie ze środków europejskich oraz realizuje podstawowe wytyczne Komisji Europejskiej.

Niniejszy Plan realizuje również zobowiązania wynikające z przyjęcia przez Instytut Studiów Politycznych PAN zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, zgodnie z listem intencyjnym złożonym do Komisji Europejskiej w dniu 15 marca 2022 roku przez Dyrektora Instytutu prof. dr hab. Grzegorza Motykę oraz Przewodniczącego Rady Naukowej prof. dr hab. Wojciecha Roszkowskiego.

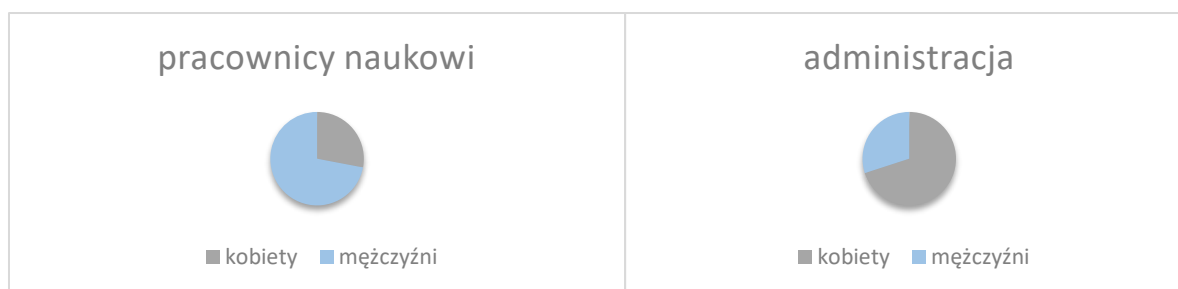
1. Diagnoza

Między styczniem a lipcem 2022 roku przeprowadzono w Instytucie Studiów Politycznych PAN (ISP PAN) diagnozę obecnego stanu równości płci zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej. Składały się na nią następujące elementy: analiza zagregowanych danych kadrowych przedstawionych przez Dział Spraw Osobowych ISP PAN, przegląd istniejących dokumentów i regulacji wewnętrznych, a także badanie ankietowe *Warunki pracy i rozwoju zawodowego - HR Excellence in Research* przeprowadzone wśród pracowników Instytutu w dniach 26 kwietnia – 21 maja 2022 roku. W ramach anonimowej ankiety internetowej zbadano szereg zagadnień związanych z równością płci w ISP PAN, m.in. kwestię łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, stosunek do reprezentacji kobiet w gremiach decyzyjnych, czy doświadczenia niewłaściwego traktowania, w tym mobbingu i molestowania. W ankiecie wzięło udział 60% pracowników Instytutu, z czego około 1/3 stanowiły kobiety, co w przybliżeniu odpowiada proporcjom płci wśród ogółu zatrudnionych.

1.1. Stan osobowy ze względu na płeć

W końcu kwietnia 2022 roku w ISP PAN pracowały ogółem 94 osoby, w tym 37% zatrudnionych stanowiły kobiety, a 63% - mężczyźni.

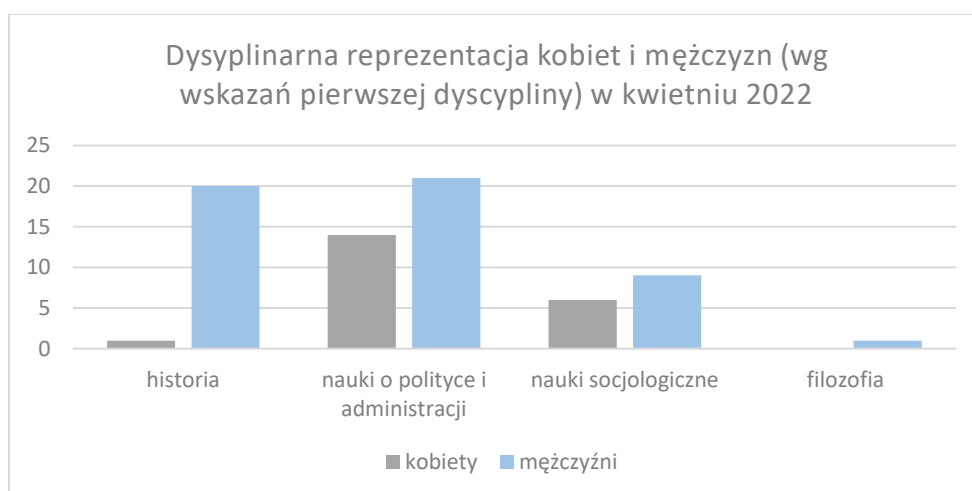
O ile stanowiska administracyjne zajmują głównie kobiety, wśród pracowników naukowych przeważają mężczyźni. Na stanowiskach administracyjnych zatrudnionych jest 20 osób, z czego 70% to kobiety. Na etatach naukowych pracują natomiast 74 osoby, w tym 29% kobiet i 71% mężczyzn. Dla porównania, według danych Komisji Europejskiej, w państwach Unii Europejskiej (UE) kobiety stanowią średnio 42% pracowników akademickich (SheFigures 2021: 184).



Struktura zatrudnienia ze względu na płeć nie uległa zasadniczej zmianie w ostatniej dekadzie: w 2012 roku kobiety stanowiły 38% pracowników Instytutu, w tym 76% pracowników administracji i 26% pracowników naukowych.

Istotnych dysproporcji ze względu na płeć nie odnotowano natomiast jeśli idzie o rodzaj zatrudnienia. Na koniec stycznia 2022 roku, znakomita większość pracowników (86% kobiet i 88% mężczyzn) zatrudniona była w ISP PAN na umowę o pracę na czas nieokreślony, zaś tylko niewielka część na umowę o pracę na czas określony (8,6% kobiet i 5,1 % mężczyzn) lub na umowę grantowa (5,7% kobiet i 6,8% mężczyzn).

Znaczące różnice zaobserwowano natomiast w zakresie reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych dyscyplinach naukowych i korespondujących z nimi zakładach. Dane z końca kwietnia 2022 roku pokazują, że nierównowaga płci w ISP PAN ma raczej charakter dyscyplinarny niż ogólnoinstytucjonalny. Wśród pracowników naukowych, których pierwszą dyscypliną jest historia, mężczyźni stanowią 95% (1 kobieta na 21 pracowników). Bardziej zrównoważoną reprezentację płci można zaobserwować w naukach o polityce i administracji oraz naukach socjologicznych. W obu tych dyscyplinach, kobiety stanowią 40% pracowników.



Z racji interdyscyplinarnego charakteru zakładów, owe dyscyplinarne prawidłowości znajdują jedynie częściowe odbicie w reprezentacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych zakładach. Z jednej strony, Zakład Najnowszej Historii Politycznej i Zakład Europeistyki nie zatrudniają obecnie ani jednej kobiety. Z drugiej strony, w Zakładzie Badań Organizacji Międzynarodowych i Bezpieczeństwa Globalnego kobiety dominują (5 kobiet i 2 mężczyzn), zaś w interdyscyplinarnym Zakładzie Badań Elit i Instytucji Władzy panuje równowaga (6 kobiet i 6 mężczyzn). Warto nadmienić, że te dwa ostatnie zakłady kierowane są przez kobiety.

1.2. Równowaga płci w gremiach decyzyjnych

Reprezentacja kobiet w Radzie Naukowej ISP PAN jest mniejsza niż to wynika ze stanu zatrudnienia: w Radzie IX kadencji (2019-2022) kobiety stanowiły 20% członków. Należy jednak odnotować wzrost reprezentacji kobiet: przykładowo, w Radzie VII kadencji (2011-2014) kobiety stanowiły tylko 15% jej składu. Szczególnie niski jest udział kobiet wśród członków Rady wybieranych spoza pracowników Instytutu: w Radzie IX kadencji udział ten wynosił zaledwie 13% (2 kobiety na 15 członków wybieranych spoza pracowników ISP PAN). Nieproporcjonalnie niski jest też udział kobiet w komisjach Rady: w Radzie IX kadencji wynosił on 15%, zaś w Radzie VIII kadencji - jedynie 9%. Na uwagę zasługuje natomiast parytet w prezydium Rady wprowadzony w IX kadencji (2019-2022), gdzie funkcje przewodniczącego i sekretarza pełnili mężczyźni, a funkcje dwóch wiceprzewodniczących - kobiety. W Radzie VII i VIII kadencji w skład prezydium wchodziły wyłącznie mężczyźni.

W historii Instytutu funkcję Dyrektora pełnili wyłącznie mężczyźni, przy czym w latach 2012-2020 funkcję zastępcy dyrektora ds. naukowych pełniły kobiety (łącznie trzy). Od maja 2020 roku w skład trzyosobowego zespołu dyrektorskiego wchodzi wyłącznie mężczyźni, ale w latach 2016-2018 kobiety pełniły funkcje obu zastępców dyrektora, stanowiąc 66% zespołu dyrektorskiego. Wśród kierowników zakładów kobiety stanowiły w 2022 roku 37.5% (3 kobiety i 5 mężczyzn).

Zróżnicowana jest reprezentacja kobiet i mężczyzn w zespołach roboczych i komisjach doradczych powoływanych przez Dyrektora. Przykładowo, w powołanej w 2015 roku czteroosobowej Komisji ds. oceny wniosków w wewnętrznym konkursie na projekty badawcze służące rozwojowi młodych naukowców nie zasiadała żadna kobieta. Jednak w powołanej w 2018 roku Komisji Etyki kobiety stanowiły 66% składu, w Komisji ds. oceny wniosków grantowych (2019) - 40% składu, zaś w Zespole ds. dyscyplin (2021) - 33% składu. Od 2020 roku w czteroosobowej Radzie Wydawniczej nie zasiada żadna kobieta. Podobnie, brak jest reprezentacji kobiet w powołanej w 2020 roku czteroosobowej Radzie Naukowej Laboratorium im. Richarda Pipesa.

Problem niedostatecznie zrównoważonej reprezentacji płci w gremiach decyzyjnych w ISP PAN został dostrzeżony w ankiecie pracowniczej: 41% respondentów dostrzegło potrzebę zwiększenia reprezentacji kobiet, na przykład w Radzie Naukowej, przy czym potrzebę zwiększenia reprezentacji własnej płci dostrzegło 54% kobiet biorących udział w ankiecie.

1.3. Równość płci w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Z przeprowadzonej ankiety wynika, że zdecydowana większość pracowników ISP PAN pozytywnie ocenia istniejące procedury rekrutacyjne. Najwyższe oceny wystawiły osoby na stanowiskach niesamodzielnych (adiunkci i asystenci), czyli kategoria pracowników, których zatrudnienie nastąpiło w ostatnich latach i na zasadach konkursowych. Jednocześnie mężczyźni znacznie częściej wypowiadali się o procedurach rekrutacyjnych "zdecydowanie pozytywnie" (60%), zaś kobiety - "raczej pozytywnie" (60%).

Warto zaznaczyć, że skład komisji rekrutacyjnych na stanowiska naukowe jest bardzo wąski (dwie lub trzy osoby, w tym zastępca dyrektora ds. naukowych i kierownik zakładu, do którego odbywa się rekrutacja - zgodnie z obowiązującymi *Zasadami przeprowadzania konkursu na stanowiska naukowe* z dnia 24 września 2010 roku), zaś udział kobiet w komisjach zależy od tego, czy pełnią one powyższe funkcje kierownicze. Z kolei powoływane

od 2019 roku na podstawie odrębnych przepisów komisje rekrutacyjne do szkoły doktorskiej liczą czterech członków, a ich skład jest zrównoważony pod względem płci (parytet). Wyżej wzmiankowane *Zasady przeprowadzania konkursu...* nie zawierają postanowień na temat promowania zrównoważonej reprezentacji płci w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów na stanowiska naukowe.

Analiza reprezentacji kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach naukowych w ISP PAN pokazuje, że im wyższy szczebel kariery naukowej, tym mniejszy udział procentowy kobiet. Jest to spójne z międzynarodowym trendem stopniowego „wytracania” kobiet na wyższych szczeblach kariery naukowej, opisywanym w literaturze za pomocą metafory „przeciekającego rurociągu” (*leaky pipeline*, Berryman 1983).

Wśród niesamodzielnich pracowników naukowych – asystentów i adiunktów - kobiety stanowią aktualnie 32%, zaś mężczyźni – 68%. Natomiast wśród samodzielnych pracowników naukowych – profesorów Instytutu oraz profesorów tytularnych - dysproporcja ta jest jeszcze większa: 24% kobiet i 76% mężczyzn. Prawidłowość ta jest szczególnie widoczna w przypadku profesorów tytularnych: w 2022 roku na tym stanowisku było zatrudnionych 16 mężczyzn i jedna kobieta. Oznacza to, że podczas gdy mężczyźni-naukowcy są proporcjonalnie reprezentowani na stanowiskach niesamodzielnich i samodzielnych (odpowiednio 53% i 47%), w przypadku kobiet mamy do czynienia ze znaczną dysproporcją (odpowiednio 62% i 38%).

1.4. Kultura organizacyjna i równowaga między życiem zawodowym i prywatnym

Pracownicy biorący udział w ankiecie w większości ocenili Instytut jako miejsce, w którym panuje kultura organizacyjna sprzyjająca równości płci. Znakomita większość pracowników (84%) uważa, że w ISP PAN pracownicy traktowani są jednakowo, bez względu na ich płeć, przy czym uważa tak 92% mężczyzn i 70% kobiet. Jednocześnie mężczyźni częściej wybierali deklarację "zdecydowanie tak", zaś kobiety - "raczej tak". Warto zauważyć, że wszystkie odpowiedzi krytyczne, zwracające uwagę na nierówność płci w Instytucie, pochodziły od pracowników naukowych, nie zaś administracyjnych.

Instytut oferuje rozmaite uprawnienia i rozwiązania w zakresie łączenia życia zawodowego z rodzinnym. W ISP PAN większość pracowników pracuje na umowach na czas nieokreślony (odpowiednio 86% kobiet i 88% mężczyzn) oraz na pełny etat (94%), choć Instytut umożliwia też pracę w niepełnym wymiarze godzin. Pracownicy mogą korzystać z urlopów oraz zwolnień z obowiązku świadczenia pracy z powodu obowiązków rodzinnych. Ponadto, ISP PAN umożliwia swoim pracownikom korzystanie z elastycznego czasu pracy i pracy zdalnej. Znakomita większość zatrudnionych (93%) oceniła dostępność tych ostatnich rozwiązań w Instytucie pozytywnie, w tym zdanie to wyraziły wszystkie ankietowane kobiety, niezależnie od piastowanego stanowiska, i 89% mężczyzn.

Ankieta wykazała, że większość pracowników ISP PAN nie dostrzega poważnych problemów z równowagą pomiędzy pracą a życiem osobistym. 89% ankietowanych (80% kobiet i 94% mężczyzn) uważa, że warunki pracy w ISP PAN pozwalają im na zachowanie właściwej równowagi praca - życie prywatne. Ponadto, 72% osób nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że ilość czasu poświęcanego na pracę w Instytucie przeszkadza im nieraz w wypełnieniu zobowiązań w życiu osobistym. Trzeba jednak zaznaczyć, że wśród pracowników, którzy są opiekunami dzieci lub osób z niepełnosprawnościami, odsetek osób niedostrzegających takich problemów był stosunkowo niższy (64%).

Choć większość pracowników pozytywnie ocenia kulturę organizacyjną pod względem równości płci oraz równowagi praca - życie prywatne, to jednak wielu ankietowanych nie miało jednoznacznej opinii na temat tego, czy ISP PAN odpowiednio reaguje na problemy nierównego traktowania (52% odpowiedzi „trudno powiedzieć”). Duża grupa pracowników (blisko 40%) nie potrafiła też konkretnie określić, do kogo należałoby się zwrócić z problemami związanymi z równością płci. Wynikać to może tak z niewielkich doświadczeń pracowników z tego typu sytuacjami, jak i z braku odpowiednich ram instytucjonalnych i braku komunikacji poświęconej kwestiom równouprawnienia.

1.5. Włączenie kwestii płci do badań

W ostatnich latach w Instytucie prowadzono pojedyncze badania włączające perspektywę kobiet i płci do studiów nad takimi tematami jak socjologia paramilitaryzmu i bezpieczeństwa czy polityka międzynarodowa. W 2022 roku przygotowano numer tematyczny czasopisma "Sprawy Międzynarodowe" pt. „Kobiety i polityka zagraniczna”. Pracownice naukowe Instytutu uczestniczą też w dedykowanych tej tematyce wydarzeniach naukowych i organizacjach (m.in. Fem Global. Kobiety w Polityce Międzynarodowej), a także prowadzą zajęcia akademickie (np. Kobiety i bezpieczeństwo: kluczowe wyzwania i debaty), choć poza Instytutem. Jednak przegląd działalności naukowej prowadzonej w ISP PAN na tle innych jednostek o podobnym profilu dyscyplinarnym pozwala zauważyć, że płeć jako kategoria analizy historycznej czy społeczno-politycznej jest wciąż stosunkowo rzadko włączana do badań pracowników ISP PAN.

Jednocześnie należy odnotować, że przeprowadzona w 2022 roku ankieta pracownicza *Warunki pracy i rozwoju zawodowego...* wykazała, że ISP PAN jest postrzegany jako miejsce pracy zapewniające dużą wolność wyboru tematów badawczych. Wszyscy ankietowani naukowcy zadeklarowali, że dysponują taką wolnością, w tym aż 82% odpowiedziało „zdecydowanie tak” a 18% - „raczej tak”. Co istotne, ankietowani upatrują zagrożeń dla autonomii naukowej przede wszystkim na zewnątrz - w polityce naukowej państwa - a nie w polityce samego Instytutu. Można zatem przypuszczać, że stopień włączenia kwestii płci do badań będzie rósł wraz z ekspozycją pracowników na tę perspektywę i jej analityczną użyteczność, a także wraz z naturalnie następującą zmianą pokoleniową wśród kadry naukowej.

1.6. Środki przeciwko niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy

Ostatnim z obszarów diagnozy były doświadczenia niewłaściwego traktowania, tj. dyskryminacji, mobbingu i molestowania, oraz dostępność przeciwdziałających im procedur w Instytucie.

Na pytanie „Czy kiedykolwiek w czasie pracy w ISP PAN doświadczył/a Pan/i mobbingu, dyskryminacji lub molestowania seksualnego?”, twierdząco odpowiedziało pięć kobiet pracujących naukowo (25% wszystkich respondentek) i ani jeden mężczyzna. Niewłaściwe zachowania zasygnalizowane w ankiecie dotyczyły mobbingu i szykanowania (4 wskazania), dyskryminacji i nierównego traktowania (4 wskazania) oraz molestowania w formie niedwuznacznych komentarzy (2 wskazania). Większość wskazanych sytuacji miała miejsce ponad rok temu, ale nie więcej niż 10 lat temu, a dwie miały miejsce w ostatnim roku. Analiza odpowiedzi na pytanie otwarte pozwala stwierdzić, że sytuacje dotyczyły głównie, choć nie wyłącznie, niewłaściwego zachowania przełożonych.

W ankiecie pytano też o to, komu należałoby zgłosić niewłaściwe traktowanie. Zdania były mocno podzielone a pracownicy wskazali aż dwanaście różnych instytucji i osób. Większość respondentów (31 osób) uważa, że właściwym adresatem zgłoszenia powinna być Dyrekcja Instytutu. Stosunkowo często wskazywano też kierownika zakładu (6 osób), niezależnego pełnomocnika (5 osób) lub rzecznika dyscyplinarnego (5 osób). Po dwie osoby zadeklarowały, że nie wiedzą komu zgłosić lub nie mają komu zgłosić takich sytuacji.

Tak duża różnorodność opinii na temat właściwego adresata zgłoszeń o niewłaściwym traktowaniu może wynikać z braku jednolitych procedur oraz szkoleń w tej materii w ISP PAN. W ramach Komisji Dyscyplinarnej Rady Naukowej oraz innych komórek Instytutu nie wypracowano dotąd szczegółowych procedur zapobiegania i reagowania na przypadki niewłaściwego traktowania. Ponadto, jak dotąd w ISP PAN nie prowadzono szkoleń z tej tematyki.

2. Cele, działania i wskaźniki

Na podstawie przeprowadzonej diagnozy, uwzględniając specyficzne warunki i potrzeby Instytutu oraz opinie sformułowane przez pracowników w ankiecie, określono pięć kluczowych celów Planu Równości Płci dla ISP PAN:

1. Zwiększenie równowagi płci w gremiach decyzyjnych.
2. Wspieranie równości w procesie rekrutacji i rozwoju kariery.
3. Wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości oraz równowadze między życiem zawodowym i prywatnym.
4. Promocja włączania wymiaru płci do badań naukowych.
5. Przeciwdziałanie niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy.

Cel 1. Zwiększenie równowagi płci w gremiach decyzyjnych

Reprezentacja kobiet w Radzie Naukowej ISP PAN jest mniejsza niż to wynika ze stanu zatrudnienia, kobiety rzadziej kierują zakładami, a w całej historii Instytutu nigdy nie kierowała nim kobieta. W ankiecie 54% kobiet (41% ogółu respondentów) dostrzegło potrzebę zwiększenia reprezentacji kobiet, w tym w Radzie Naukowej. Z myślą o poprawie równowagi płci w gremiach decyzyjnych, w tym kadrze zarządzającej, ISP PAN podejmie działania w kierunku zachęcania kobiet do zajmowania wyżej wymienionych stanowisk oraz zbliżenia struktury ciał decyzyjnych do wartości odpowiadających strukturze zatrudnienia, w celu zapewnienia zrównoważonej reprezentacji płci oraz zrównoważonego wpływu badaczy i badaczek na procesy decyzyjne w Instytucie.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne	Okres realizacji
Zwiększenie reprezentacji kobiet w Radzie Naukowej ISP PAN <ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie do minimum 30% udziału kobiet wśród 	Kandydatki do Rady Naukowej ISP PAN Pracownicy	- Reprezentacja kobiet w Radzie Naukowej odzwierciedlająca strukturę zatrudnienia (w	Dyrektor Prezydium Rady Naukowej Komisja ds.	W trybie ciągłym, począwszy od wyborów Rady

<p>kandydatów spoza Instytutu.</p> <ul style="list-style-type: none"> Zachęcenie wszystkich kobiet - samodzielnych naukowców z ISP PAN do kandydowania w wyborach. Zachęcenie kobiet do kandydowania na reprezentantki pracowników niesamodzielnych. 	naukowi ISP PAN	2022 roku: ok. 30%). - Parytet w prezydium Rady Naukowej.	wyborów Rady Naukowej X kadencji (i kolejnych, w momencie powołania)	Naukowej X kadencji (2023-2026)
Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w zespołach roboczych i doradczych powoływanych przez Dyrektora	Kobiety zatrudnione w ISP PAN na stanowiskach naukowych	Reprezentacja kobiet odzwierciedlająca strukturę zatrudnienia (w 2022 roku: ok. 30%)	Dyrektor Zastępca dyrektora ds. naukowych	W trybie ciągłym, od dnia uchwalenia Planu przez Radę Naukową
Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w komisjach konkursowych powoływanych przez Dyrektora	Kobiety zatrudnione w ISP PAN na stanowiskach naukowych	Reprezentacja kobiet odzwierciedlająca strukturę zatrudnienia (w 2022 roku: ok. 30%)	Dyrektor Zastępca dyrektora ds. naukowych	W trybie ciągłym, od dnia uchwalenia Planu przez Radę Naukową

Cel 2. Wspieranie równości w procesie rekrutacji i rozwoju kariery

Przeprowadzona diagnoza wykazała, że kobiety są niedoreprezentowane na samodzielnych stanowiskach naukowych, a także w niektórych zakładach i dyscyplinach naukowych, zwłaszcza w historii. W związku z tym, zasadne wydaje się przeprowadzenie dalszych konsultacji oraz podjęcie działań przeciwdziałających „wytracaniu” talentów kobiecych, tj. zatrzymywaniu się kobiet na niższych szczeblach kariery naukowej, a także działań wspierających kobiety w procesie rekrutacji.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne	Okres realizacji
Aktywne zachęcanie kobiet do aplikowania na stanowiska naukowe w Instytucie.	Badaczki w zakresie dyscyplin, w których ISP PAN prowadzi badania	- Uchwalenie nowego regulaminu rekrutacji na stanowiska naukowe wraz ze wzorem ogłoszenia o pracę - Promocja ogłoszeń o pracę w sieciach	Rada Naukowa Zastępca dyrektora ds. naukowych Dział Spraw Osobowych, we współpracy z Pełnomocniczką/ikiem ds. równego traktowania	W trybie ciągłym, począwszy od 2023 roku (daty wejścia w życie nowego regulaminu rekrutacji)

		badaczek		
Promowanie zrównoważonej reprezentacji płci w poszczególnych zakładach/ zespołach i dyscyplinach poprzez zatrudnianie kobiet w przypadku analogicznych kompetencji kandydatów, jeśli to kobiety są płcią niedoreprezentowaną w zakładzie/ zespole lub dyscyplinie.	Kandydatki i kandydaci na stanowiska naukowe w ISP PAN	Uchwalenie nowego regulaminu rekrutacji na stanowiska naukowe wraz ze wzorem ogłoszenia o pracę	Rada Naukowa Zastępca dyrektora ds. naukowych Komisje konkursowe	W trybie ciągłym, począwszy od 2023 roku (daty wejścia w życie nowego regulaminu rekrutacji)
Zapewnienie zrównoważonej reprezentacji płci w panelach, seminariach i konferencjach organizowanych przez ISP PAN.		- Liczba paneli/ seminariów/ konferencji, gdzie udział kobiet wynosi 30%. - Liczba paneli/ seminariów/ konferencji, gdzie brak reprezentacji kobiet.	Zastępca dyrektora ds. naukowych Kierownicy zakładów/ zespołów We współpracy z Pełnomocniczką/ikiem ds. równego traktowania	W trybie ciągłym, od 1 stycznia 2023 roku
Identyfikacja potrzeb w zakresie mentoringu na kluczowych etapach kariery.	Kobiety zatrudnione w ISP PAN na stanowiskach naukowych.	- Ankieta - Liczba konsultacji indywidualnych - Liczba spotkań mentoringowych (indywidualnych lub grupowych).	Pełnomocniczka/ik ds. równego traktowania, We współpracy z potencjalnymi mentorkami.	2023-2024

Cel 3. Wzmocnienie kultury organizacyjnej sprzyjającej równości oraz równowadze między życiem zawodowym i prywatnym

Ankietowani pracownicy w zdecydowanej większości widzą ISP PAN jako miejsce, w którym kobiety i mężczyźni są równo traktowani. Jednak wiele osób nie wie, do kogo zwrócić się z kwestiami związanymi z równością płci, a także nie potrafi powiedzieć, czy Instytut prawidłowo reaguje na ewentualne problemy z tym związane. Zasadne wydaje się zatem podjęcie działań instytucjonalizujących kwestie równości w Instytucie, a także podnoszących kompetencje pracowników i kadry zarządzającej w tym zakresie. Ważnym elementem kultury organizacyjnej sprzyjającej równości płci jest wspieranie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym. Tymczasem pracownicy ISP PAN będący opiekunami częściej niż inni ankietowani dostrzegają problemy w tym obszarze.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne	Okres realizacji
Powołanie Pełnomocniczki/ika ds. równego traktowania w celu monitorowania kwestii związanych z równością płci i wdrażania zobowiązań wynikających z Planu Równości Płci	Pracownicy ISP PAN	Zarządzenie Dyrektora	Dyrektor	Od 1 stycznia 2023 roku
Podnoszenie kompetencji kadry zarządzającej i pracowników w zakresie zarządzania równością płci i różnorodnością poprzez szkolenia oraz wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.	Pracownicy ISP PAN, ze szczególnym uwzględnieniem kadry zarządzającej	- Liczba szkoleń - Liczba uczestników/-czek - materiały szkoleniowe - przystąpienie Pełnomocniczki/ika do sieci GEInCEE	Pełnomocniczka/ik d.s. równego traktowania oraz zewnętrzny podmiot szkoleniowy wyspecjalizowany w tematyce równościowej	Pierwsza połowa 2023 roku (wymogi finansowania szkoleń z grantu NAWA).
Systemowe uwzględnienie uwarunkowań związanych ze zobowiązaniami opiekuńczymi w zasadach ewaluacji pracowników naukowych.	Pracownicy naukowcy ISP PAN	- Wprowadzenie zmian w Karcie Oceny Pracownika - Wprowadzenie zmian w zarządzeniu dot. ewaluacji pracowników	Dyrektor. Rada Naukowa. Radca Prawny we współpracy z Pełnomocniczką/ikiem ds. równego traktowania.	Podjęcie uchwały do końca 2023 roku.
Opracowanie i wdrożenie całościowego systemu pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy.	Wszyscy pracownicy ISP PAN	Zarządzenie Dyrektora	Dyrektor Radca Prawny Dział Spraw Osobowych we współpracy z Pełnomocniczką/kiem ds. równego traktowania	Wejście w życie zarządzenia przed końcem 2024 roku.

Cel 4. Promocja włączenia wymiaru płci do badań naukowych

Uwzględnienie wymiaru płci w projektach badawczych ma istotne znaczenie dla jakości wiedzy naukowej, pomagając lepiej zrozumieć badane zjawiska i ich społeczne umocowanie. Jest to jeden z kluczowych elementów kryterium doskonałości w ocenach wniosków w programie Komisji Europejskiej Horyzont Europa. Przeprowadzona diagnoza wskazuje, że perspektywa płci jest wciąż rzadko uwzględniana w działalności naukowo-badawczej pracowników ISP PAN. W związku z tym, zasadne jest podjęcie działań promujących wiedzę i kompetencje w tym zakresie. Charakter tych działań winien być dopasowany do specyfiki i potrzeb Instytutu jako interdyscyplinarnej jednostki badawczej dbającej o wolność badań naukowych.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne	Okres realizacji
Opracowanie i rozpowszechnienie materiałów informacyjnych dot. włączania wymiaru płci do badań i wniosków grantowych zgodnie z obowiązującymi wytycznymi Komisji Europejskiej	Pracownicy naukowcy ISP PAN	Pakiet informacyjny przekazany drogą mailową	Biuro Obsługi Badań we współpracy z Pełnomocniczką/kiem ds. równego traktowania	Jednorazowo w 2023 roku i następnie osobno dla każdej nowo zatrudnionej osoby
Organizacja seminariów naukowych poświęconych teoretycznym, metodologicznym i praktycznym aspektom włączania perspektywy płci do badań. Spotkania zostaną wpisane w ramy trzech funkcjonujących już w Instytucie cykli seminarijnych. Zaproszeni goście – polscy i światowi badacze i badaczki z zakresu socjologii, politologii i historii – opowiedzą o własnych badaniach i sposobach, w jaki wykorzystują w nich płęć jako kategorię analizy.	Pracownicy naukowcy ISP PAN (osobno przedstawiciele każdej z dyscyplin)	- Liczba seminariów (3-6) - Liczba uczestników	Organizatorzy seminariów: <i>Nowy Instytucjonalizm – teorie i badania</i> , oraz seminariów organizowanych przez Zakład Najnowszej Historii Politycznej i Zakład Badań Organizacji Międzynarodowych i Bezpieczeństwa Globalnego, we współpracy z Pełnomocniczką/kiem ds. równego traktowania	Cykliczne wydarzenie w 2024 roku

Cel 5. Przeciwdziałanie niewłaściwemu traktowaniu w miejscu pracy

Równość i zakaz dyskryminacji pracowników, w tym ze względu na płeć, jest jedną z fundamentalnych zasad polskiego prawa pracy. Precyzyjnie określona i konsekwentnie stosowana polityka instytucjonalna w tej materii tworzy kulturę organizacyjną szanującą godność, bezpieczeństwo i potencjał wszystkich pracowników Instytutu. Przeprowadzona ankieta wykazała przypadki niewłaściwego traktowania w ISP PAN, które dotyczą wyłącznie

kobiet. Jednocześnie, większość pracowników nie potrafiła jednoznacznie stwierdzić, czy Instytut odpowiednio reaguje na sytuacje nierównego traktowania, a w kwestii właściwego sposobu zgłaszania naruszeń norm panowała duża różnorodność opinii. Stąd konieczne jest podjęcie działań nakierowanych na zwiększanie wiedzy i budowanie zdolności rozpoznawania wyżej wymienionych zjawisk oraz reagowania na nie, zwłaszcza wśród kadry zarządzającej.

Działanie	Adresatki i adresaci	Wskaźniki	Jednostki odpowiedzialne	Okres realizacji
Opracowanie całościowej polityki antidyskryminacyjnej i antymobbingowej Instytutu.	Wszyscy pracownicy ISP PAN	Uchwała Rady Naukowej	Dyrektor. Komisja Dyscyplinarna Rady Naukowej. Rzecznik Dyscyplinarny Rady Naukowej. Radca Prawny.	Podjęcie uchwały do końca 2024 roku.
Przeprowadzenie warsztatów dot. dyskryminacji, mobbingu i molestowania seksualnego, mających na celu poszerzyć wiedzę dot. tych zjawisk, ich rozpoznawania oraz reagowania na nie.	Wszyscy pracownicy ISP PAN. Kadra zarządzająca ISP PAN (Dyrektor i jego zastępcy, kierownicy zakładów, prezydium Rady Naukowej).	- Liczba szkoleń - Liczba uczestników - Materiały szkoleniowe	Pełnomocniczka/ik ds. równego traktowania oraz zewnętrzny podmiot szkoleniowy wyspecjalizowany w tematyce antidyskryminacyjnej.	Pierwsza połowa 2023 roku (wymogi finansowania szkoleń z grantu NAWA).

3. Zasoby i implementacja Planu Równości Płci

Plan Równości Płci dla Instytutu Studiów Politycznych PAN na lata 2023-2024 jest wspólnym zobowiązaniem społeczności Instytutu, wyrażonym w formie uchwały Rady Naukowej ISP PAN z dnia 28 października 2022 roku. Tym samym Rada zobowiązuje Dyrektora Instytutu i podległe mu jednostki organizacyjne do realizacji wszystkich działań przewidzianych w Planie oraz podejmuje się monitorowania realizacji celów wskazanych w części 2. niniejszego Planu.

Z dniem 1 stycznia 2023 roku Plan zostanie opublikowany na stronie internetowej Instytutu, a także rozpowszechniony wśród pracowników drogą mailową. Tą samą drogą prowadzona będzie też dalsza komunikacja dotycząca Planu.

W celu zapewnienia optymalnej realizacji Planu, Dyrektor Instytutu powoła z dniem 1 stycznia 2023 roku Pełnomocniczkę lub Pełnomocnika ds. Równości Płci oraz określi zakres pełnomocnictwa w drodze zarządzenia.

Dane dotyczące kwestii związanych z reprezentacją i równością płci w Instytucie będą regularnie zbierane przez Dział Spraw Osobowych Instytutu i przekazywane Pełnomocniczce/ikowi ds. Równości Płci do analizy.

Dyrektor Instytutu zapewni też środki finansowe niezbędne do przeprowadzenia szkoleń i innych działań równościowych wynikających z niniejszego Planu.

Rada Naukowa ISP PAN powoła Komisję ds. Równości Płci, która nie później niż do końca czerwca 2025 roku zaopiniuje raport z realizacji Planu w latach 2023-2024, przedstawiony przez Pełnomocniczkę/ika ds. Równości Płci, oraz sformułuje rekomendacje dotyczące ewentualnych dalszych działań równościowych.

*Opracowanie: Agnieszka Cianciara, Weronika Grzebalska.
Wrzesień 2022*